

Waar zit jouw 'rode knop'?

Een onderzoek naar ergerlijke werksituaties
bij hoogbegaafde werknemers

Uitgevoerd op verzoek van het IHBV in 2015



Erik Visscher, Noks Nauta, Ido van der Waal
26 oktober 2016

Coverontwerp & illustraties: Happy Stories illustratie, www.happy-stories.net

Vormgeving: Els Maan

Tekstcorrectie: Wil van der Ploeg

Copyright © 2016 Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen

Alle rechten voorbehouden. Dit rapport of een gedeelte daarvan mag niet worden gereproduceerd of gebruikt op welke wijze dan ook zonder de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de auteurs.

Voor verwijzingen naar deze uitgave kan de volgende notatie worden gebruikt:

**Visscher, E.J., Nauta, N. & van der Waal, I. (2016). Waar zit jouw rode knop?
Een onderzoek naar ergerlijke werksituaties bij hoogbegaafde werknemers. Delft: IHBV.**

Contactpersoon: noksnauta@ihbv.nl



Inhoud

Samenvatting	4
1 Inleiding	6
1.1 Het belang van prettig werk voor hoogbegaafden	6
1.2 Probleemstelling.....	6
1.3 Vraagstelling, onderzoeksvragen en doelstelling van dit onderzoek	7
1.4 Leeswijzer.....	8
2 Achtergrond	9
3 Methoden	10
3.1 Kwalitatief onderzoek.....	10
3.2 Kwantitatief onderzoek.....	10
3.3 Gegevensanalyse.....	11
3.3.1 Beschrijvende statistiek, correlatie- en betrouwbaarheidsanalyse.....	11
3.3.2 Regressieanalyse.....	11
4 Resultaten	12
4.1 Kenmerken van de respondenten in het verkennende onderzoek.....	12
4.2 Steekproefoverzicht van het kwantitatieve onderzoek	12
4.2.1 Respons op de kwantitatieve vragenlijst.....	12
4.2.2 Kenmerken van de respondenten in het kwantitatieve onderzoek	13
4.3 Normaliteit, lineariteit en betrouwbaarheid van de constructen	15
4.4 Correlaties en gemiddelden.....	15
4.5 Regressieanalyses.....	17
4.6 Invloed van de te toetsen variabelen op de totale ervaren last	18
5 Discussie, conclusies en aanbevelingen	19
5.1 Discussie.....	19
5.2 Conclusies en aanbevelingen	20
Literatuur	21
Bijlage 1: Kwalitatieve vragenlijst ergerlijke werksituaties	22
Bijlage 2: Vragenlijst Vóórkomen van ergerlijke werksituaties bij hoogbegaafden (behorende bij het kwantitatieve onderzoek).....	24
Bijlage 3: Beschrijvende analyse van de gemiddelden (ervaren last en frequentie van vóórkomen).....	32
Bijlage 4: Normaliteit van de constructen en continue controlevariabelen	38
Bijlage 5: Betrouwbaarheidsanalyse van de factoren	39

Samenvatting

Met het hier beschreven verkennende onderzoek wilden we inzicht krijgen in aard en omvang van ergerlijke werksituaties bij hoogbegaafden, om aan de hand van kwantitatieve resultaten te komen tot de ontwikkeling van een praktisch hulpmiddel zoals een app of een monitoringsinstrument. Dit laatste om effectiever om te kunnen gaan met dreigende conflicten op het werk. De vraagstelling van dit onderzoek was daarom: *Wat is de ervaren last en frequentie van vóórkomen van ergerlijke werksituaties bij hoogbegaafden?*

De eerste fase bestond uit een verkennend kwalitatief onderzoek met open vragen, waar 74 hoogbegaafden aan deelnamen. Zij konden hierbij maximaal vijf voor hen ergerlijke werksituaties benoemen. We maakten op basis van deze antwoorden een clustering in vijf factoren met in totaal 77 ergerlijke werksituaties. De vijf factoren waren: 1) algemeen, de organisatie als geheel, 2) arbeidsinhoud, 3) arbeidsverhoudingen, 4) arbeidsomstandigheden en 5) arbeidsvoorwaarden. Op basis daarvan is een vragenlijst opgesteld, die in de tweede fase is uitgezet. Daarbij is per genoemde ergerlijke werksituatie (hieronder afgekort als EW) gevraagd naar de ervaren last én naar de frequentie van vóórkomen. De totale ervaren last is door ons beschreven als een verzameling van ervaren ergerlijke werksituaties en wordt in dit onderzoek vertaald in een gemiddelde van de vijf eerder genoemde factoren. De vragenlijst kon digitaal worden ingevuld. Oproepen werden geplaatst in de IHBV nieuwsbrief en op diverse LinkedIn groepen met betrekking tot hoogbegaafdheid, waaronder die van Mensa Nederland. Na een reminder vulden uiteindelijk 61 respondenten de vragenlijst compleet in.

De volgende tabel geeft een overzicht van de belangrijkste resultaten van dit onderzoek.

Overzicht van de tien ergerlijke werksituaties met de meest ervaren last (veel) en de tien met de minst ervaren last (weinig).

Aspect in vragenlijst	Top 10 Meest ervaren last (Score 4 = Veel)	Score (1-5)	Aspect in vragenlijst	Top 10 Minste ervaren last (Score 2 = Weinig)	Score (1-5)
O14	Er wordt te weinig gestuurd op talent	4,10	AO13	Aanwezigheid van ongepaste voorwerpen	1,33
O17	Gebrek aan leervermogen binnen de organisatie	3,79	AO2	Te veel flexplekken	1,80
O1	Bureaucratische organisatie	3,77	AO7	Te weinig licht	1,82
O2	Informatie is niet helder	3,77	AO8	Te veel licht	1,87
O4	Afspraken zijn niet helder	3,74	AV31	Collega's bejegenen mij onprettig	1,87
O3	Informatie is niet goed te vinden	3,70	AV28	Collega's controleren mijn werk	1,97
O19	Uitstellen van beslissingen	3,70	AV12	Leidinggevende bejegt mij onprettig	2,05
O5	Afspraken zijn niet goed genoteerd	3,70	AO6	Onaangename lucht van collega's of van de omgeving	2,07
O18	Nutteloze activiteiten	3,67	AO9	Hinderlijk licht	2,16
O7	Afspraken over de communicatie zijn niet helder	3,66	AO1	Te weinig flexplekken	2,16

Legenda: O = organisatiebrede situaties, AO = arbeidsomstandigheden, AV = arbeidsverhoudingen.

De tien EW's met de meest ervaren last waren organisatiebrede situaties. Respondenten gaven als belangrijkste aspecten aan dat er op het werk te weinig gestuurd werd op talent en dat er een gebrek aan leervermogen was binnen de organisatie. De overige acht aspecten hadden te maken

met situaties waarin afspraken en informatie niet vindbaar, helder of goed genoteerd waren. Bij de tien minst ervaren lastige EW's viel op dat men relatief weinig last had van factoren als licht en flexplekken, alsook van een onprettige bejegening door leidinggevende en collega's.

De gemiddelde totale ervaren last van EW's was 2,81 (op een schaal van 1 tot 5 waarbij 1=geen, 2=weinig, 3=enigszins, 4=veel en 5=heel veel) en de gemiddelde totale frequentie van vóórkomen van EW's was bijna maandelijks. De totale ervaren last vanuit de organisatie werd als hoogste ervaren (3,54) en de totale ervaren last van de arbeidsomstandigheden als minste (2,32). De totale ervaren last van arbeidsverhoudingen was 2,80.

De frequentie van vóórkomen van EW's bij de arbeidsverhoudingen (zowel met collega's als met de leidinggevende) bleek voor bijna 60% bepalend voor de totale ervaren last van EW's bij hoogbegaafde werknemers. De frequentie van vóórkomen van EW's bij arbeidsverhoudingen kan dus als voorspeller worden genomen voor de totale ervaren last van EW's onder hoogbegaafden.

We hebben concrete handvatten verkregen om te gebruiken in het te ontwikkelen hulpmiddel: de arbeidsverhoudingen bepalen voor bijna 60% de totale ervaren last van EW's, waarbij echter een goede schaal, om aspecten voor de arbeidsinhoud te meten, ontbrak. De ervaren last van EW's met leidinggevend en collega's kan in een instrument gemonitord worden. Deze eerste verkenning zou kunnen leiden tot vervolgonderzoek waarbij hypothesen met betrekking tot verschillen tussen hoogbegaafden en normaalbegaafde werknemers nader getoetst kunnen worden.

Hoogbegaafde werknemers ervaren vooral veel last van EW's vanuit de gehele organisatie (systemen en structuren): de totale ervaren last wordt voor bijna 60% bepaald door de frequentie van vóórkomen van EW's door de arbeidsverhoudingen. Wij menen dat men zou moeten streven naar het verminderen van de frequentie van vóórkomen van juist die situaties, waarmee de ervaren last sterk zal afnemen. Hoe dat in de praktijk zou kunnen gebeuren, is een punt dat nader onderzocht zal moeten worden. Het kan hierbij een interessante mogelijkheid zijn om verdiepend onderzoek te doen onder een kleine groep hoogbegaafden naar mogelijke oplossingsrichtingen om de totale ervaren last van EW's te verminderen en daarmee de kans op mogelijke arbeidsconflicten of ziekten te verkleinen.

Leeswijzer:

Het eerste hoofdstuk gaat in op de aanleiding, probleemstelling, onderzoeksvragen, doelstelling en relevantie van dit onderzoek. In hoofdstuk 2 wordt de achtergrond beschreven. Hoofdstuk 3 gaat in op de gebruikte methoden. Hoofdstuk 4 beschrijft de resultaten en in hoofdstuk 5 volgen de conclusies, discussie en aanbevelingen. In de bijlagen staan zowel de kwalitatieve als kwantitatieve vragenlijst en de relevante resultaten van de diverse statistische analyses.



1 Inleiding

1.1 *Het belang van prettig werk voor hoogbegaafden*

De aanleiding voor het hier voorliggende onderzoek komt voort uit voorbereidingen voor het maken van een hulpmiddel voor hoogbegaafden om effectiever om te gaan met (dreigende) conflicten op het werk. Uit de praktijk (informatie van hoogbegaafden zelf en professionals) en uit verkennend onderzoek is gebleken dat hoogbegaafden regelmatig betrokken zijn bij (arbeids-)conflicten en dat zij hierdoor veel belemmeringen in hun functioneren ervaren. Er bleek een behoefte te zijn aan meer inzicht in de vraag om welke concrete situaties het bij hoogbegaafden gaat.

Naar hoogbegaafde volwassenen is nog niet veel wetenschappelijk onderzoek verricht. De aandacht voor hoogbegaafde kinderen kwam in Nederland sinds de jaren tachtig van de twintigste eeuw op gang met overheidsgeld waarmee twee hoogleraren konden worden benoemd (Nauta & Besjes, 2008). Pas sinds ongeveer 2000 kwam er langzaam aandacht voor hoogbegaafde volwassenen en schreef men over hoogbegaafden op het werk. De eerste artikelen bestonden uit het beschrijven van observaties (Nauta & Corten, 2002; Nauta & Ronner, 2007; 2008). Er is vooral kwalitatief onderzoek verricht (interview's en ervaringen met cases). Kwantitatief onderzoek is er ook al, al is het op beperkte schaal (Reijseger et al, 2013; 2014).

Hoogbegaafden zouden een bijdrage aan innovatie kunnen leveren, maar welke werkomstandigheden zijn daarvoor gunstig (Corten et al, 2006)? Hoogbegaafden zouden volgens henzelf vaak meer kunnen dan ze nu doen (Reijseger et al, 2013; 2014).

Naast de positieve kanten van hoogbegaafdheid op het werk beschrijven de artikelen ook vaak de negatieve kanten. Hoogbegaafden laten een bepaald patroon zien in conflicten (Van der Waal et al, 2013): hoogbegaafden in loondienst hebben minder werkplezier dan zelfstandige hoogbegaafden en ze lopen meer kans op een burn-out en verveling (Reijseger et al, 2013; 2014); en hoogbegaafden komen eerder in uitkeringen (Nauta & Steijger, 2015). Naar aanleiding van een onderzoek onder Mensaleden beschreef Ronner et al. (2012) hoe de ideale leidinggevende voor hoogbegaafden eruit ziet en in een ander onderzoek gaven Mensaleden hun ervaringen weer met het al dan niet vermelden van hun Mensalidmaatschap op hun CV (Nauta & van Eck, 2011). Ervaringen met een groepstraining voor hoogbegaafden laten zien dat communicatie een belangrijk element is in het effectief inzetten van je talenten (Overzier & Nauta, 2013). EW's kunnen een mogelijke voorloper zijn van arbeidsconflicten (Van der Waal et al, 2013).

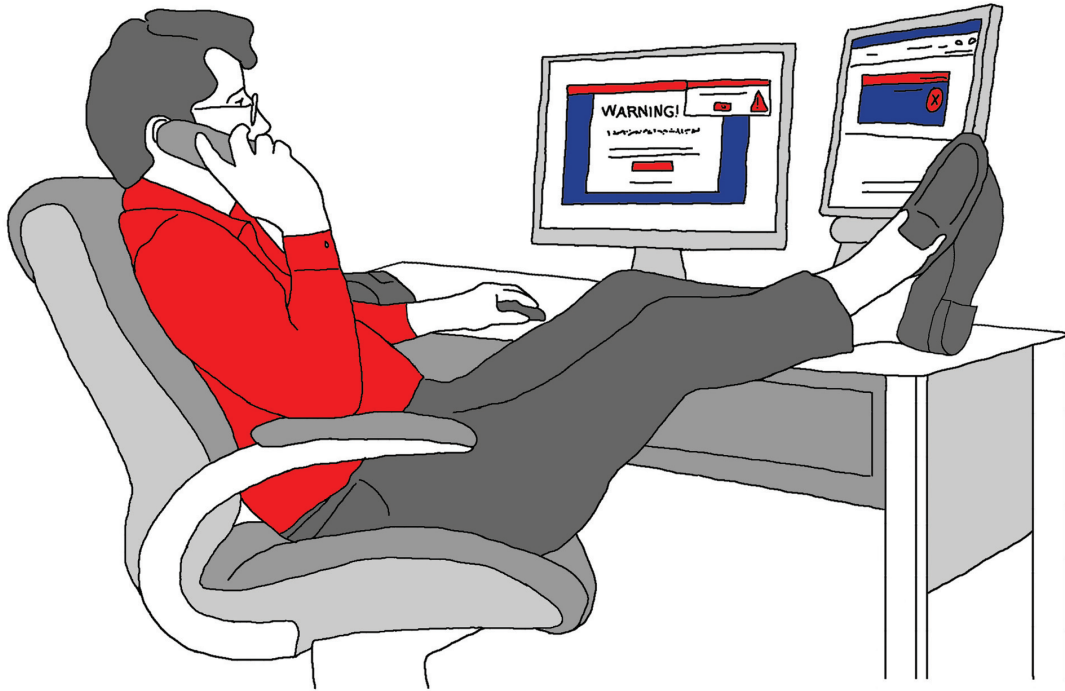
1.2 *Probleemstelling*

Op internet komen bij het zoeken naar het thema 'irritatie en werk' twee grote onderzoeken naar voren. Een onderzoek van Multiscope uit 2011 onder 1.000 mensen vermeldt:

Werknemers ergeren zich het meest aan software of het bedrijfsnetwerk dat niet werkt. Maar ook ellebogenwerk en slechte sfeer zorgen voor veel irritatie:

1. Niet functionerend netwerk of slecht werkende software (82%);
2. Ellebogenwerk om hogerop te komen (75%);
3. Slechte sfeer op de werkvloer (68%);
4. Collega's die te laat komen (66%);
5. Luid pratende of bellende collega's (65%);
6. Collega's met een negen tot vijf mentaliteit en;
7. Collega's die te luid praten of lange rookpauzes nemen.

Ruim één op de vier werknemers denkt het werk van zijn direct leidinggevende beter te kunnen dan de leidinggevende zelf. Bij mannen is dit zelfs bijna één op de drie. Leidinggevendenden moeten vooral beter luisteren en duidelijker communiceren (Multiscope, 2011).



Een onderzoek van Roos Vonk uit 2015 onder 2.000 mensen vermeldt dat de hoogste scores voor ergernis op het werk zijn gevonden voor: gebrek aan collegialiteit & teamspirit en domheid & onbekwaamheid.

Deze algemene uitkomsten kunnen ook van toepassing zijn op hoogbegaafden. Omdat we niet weten om welke vragen het ging in deze onderzoeken, stelden we eerst in kwalitatief onderzoek onder hoogbegaafden open vragen om te achterhalen welke werksituaties zij als ergerlijk ervoeren. Een EW (afgekort als EW of meervoud EW's) beschreven wij voor de respondenten als: een situatie, die de respondent in hoge mate irriteert, waarvan bij de respondent de haren overeind gaan staan, of waarbij de respondent zich fysiek onprettig voelt.

1.3 Vraagstelling, onderzoeksvragen en doelstelling van dit onderzoek

Het onderzoek heeft de volgende drie hoofdvragen:

Vraag 1: Welke werksituaties ervaren hoogbegaafden als 'ergerlijk'?

Vraag 2: Wat is de totale ervaren last (de gemiddelde last van alle ervaren EW's) en de frequentie van vóórkomen van door hoogbegaafden in vraag 1 genoemde EW's? Welke werksituaties scoren het hoogst op ervaren last en frequentie van vóórkomen?

Vraag 3: Welke controlevariabelen zijn daarbij van belang?

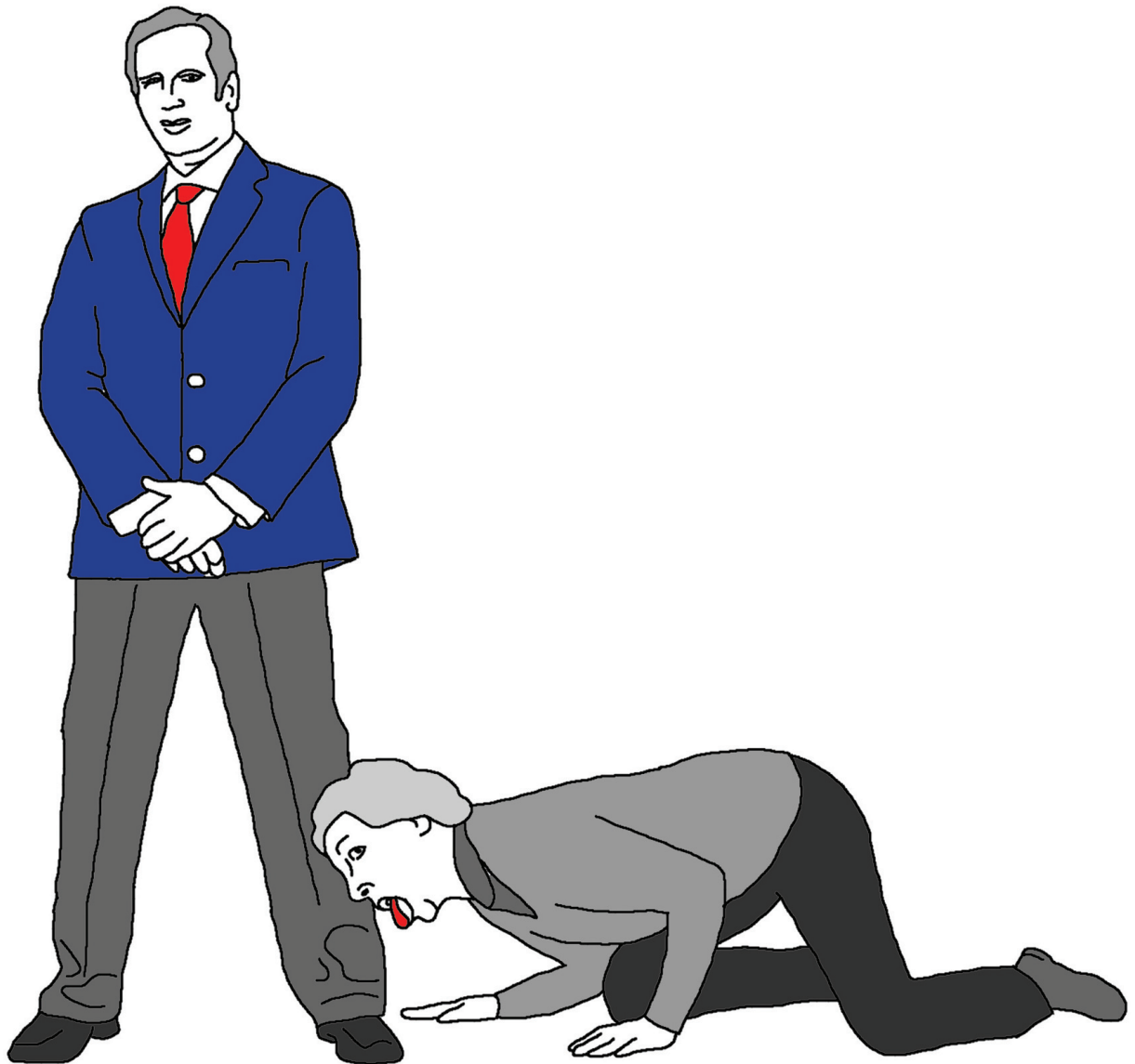
Deelvragen binnen dit onderzoek zijn:

1. Wat zijn vaak en minder vaak vóórkomende EW's bij hoogbegaafden?
2. Welke controlevariabelen hebben mogelijk invloed op de totale ervaren last van EW's bij hoogbegaafden?
3. Welke controlevariabelen hebben mogelijk invloed op de frequentie van vóórkomen van EW's bij hoogbegaafden?
4. Welke invloed heeft de frequentie van vóórkomen van EW's op de totale ervaren last bij hoogbegaafden?

De doelstelling van dit onderzoek is om bij te dragen aan het inzicht in welke EW's er door hoogbegaafden worden ervaren, wat de ervaren last en de frequentie van vóórkomen van EW's onder hoogbegaafden zijn en welke controlevariabelen mogelijk daarbij een rol spelen. Daarna kunnen de inzichten worden meegenomen bij het ontwikkelen van een hulpmiddel of monitoringsinstrument, zodat er in de toekomst passende oplossingen kunnen worden aangedragen om deze EW's te vermijden en daarmee mogelijke arbeidsconflicten.

1.4 Leeswijzer

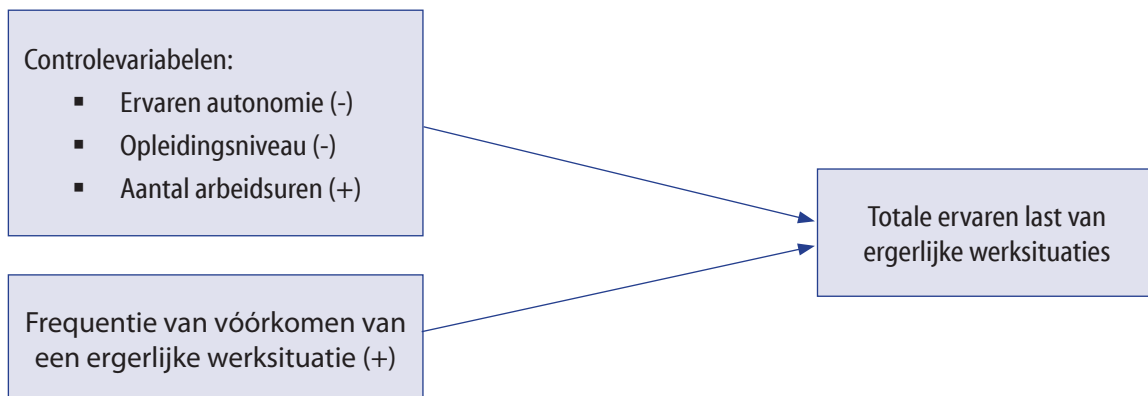
Dit inleidende hoofdstuk ging in op de aanleiding, probleemstelling, onderzoeksvragen, doelstelling en relevantie van dit onderzoek. In hoofdstuk 2 wordt de achtergrond beschreven. Hoofdstuk 3 gaat in op de gebruikte methoden. Hoofdstuk 4 beschrijft de resultaten en in hoofdstuk 5 volgen de conclusies, discussie en aanbevelingen. In de bijlagen staan zowel de kwalitatieve als kwantitatieve vragenlijst en de relevante resultaten van de diverse statistische analyses.



2 Achtergrond

In het kader van de ontwikkeling van een praktisch hulpmiddel of monitoringsinstrument voor hoogbegaafden op het werk, werden de ervaringen van hoogbegaafden met betrekking tot EW's onderzocht. Uit een inventariserend onderzoek werden 77 EW's gevonden. Daarna is met een vragenlijstonderzoek onderzocht hoeveel last respondenten van een dergelijke werksituatie hebben of hadden én hoe vaak die EW voorkwam in het afgelopen jaar.

In figuur 2.1 staat het conceptuele onderzoeksmodel weergegeven. Het is een verkennend model. Omdat er geen eerdere onderzoeken zijn om de relaties te onderbouwen, zijn de hypothesen op grond van ervaring en onderling overleg tussen de onderzoekers gemaakt.



Figuur 2.1: Conceptueel onderzoeksmodel

De volgende vier hypothesen zijn geformuleerd en zijn getoetst binnen dit onderzoek:

1. Hoe groter de ervaren autonomie in de functie, hoe minder de totale ervaren last. Het zou zo kunnen zijn dat hoe meer regelmogelijkheden werknemers hebben, hoe minder de totale ervaren last zal zijn;
2. Hoe hoger de genoten opleiding, hoe minder de totale ervaren totale last. Dit is een afgeleide hypothese van de eerste hypothese want meestal hebben hoger opgeleiden meer regelmogelijkheden dan lager opgeleiden;
3. Hoe meer uren iemand werkt, hoe groter de totale ervaren last. Dit lijkt een logische hypothese omdat een langere blootstellingsduur waarschijnlijk tot meer last van de EW's zal leiden;
4. Hoe vaker de EW voorkomt, hoe groter de totale ervaren last zal zijn. Deze hypothese is gerelateerd aan derde hypothese, het lijkt logisch dat de frequentie in grote mate bepaalt hoeveel last men ervaart van een EW.

3 Methoden

3.1 Kwalitatief onderzoek

Eerst is in april 2015, om de vóórkomende EW's te inventariseren, een verkennend onderzoek uitgevoerd met Thesistools (zie www.thesistools.com), waarbij hoogbegaafden werd gevraagd om maximaal vijf voor hen EW's te benoemen. Een EW is een situatie, die de respondent in hoge mate irriteert, waarvan bij de respondent de haren overeind gaan staan of waarbij de respondent zich fysiek onprettig voelt. 74 hoogbegaafden reageerden al binnen twee dagen. Op basis van alle antwoorden konden 77 afzonderlijke EW's worden gedestilleerd. Deze 77 EW's konden door de onderzoekers worden geclusterd binnen vijf reeds uit de literatuur bekende factoren (Kompier & Marcellissen, 1990). Deze vijf factoren waren:

1. Algemeen, de organisatie als geheel;
2. Arbeidsinhoud;
3. Arbeidsverhoudingen;
4. Arbeidsomstandigheden;
5. Arbeidsvoorwaarden.

3.2 Kwantitatief onderzoek

Na het kwalitatieve onderzoek begon het kwantitatieve deel van het onderzoek. De vragenlijst werd gemaakt op basis van het kwalitatieve onderzoek en werd weer afgenomen met Thesistools. In bijlage 1 staat de vragenlijst waarvoor de oproep in zowel juli als in augustus 2015 (met een reminder) is gedaan aan lezers van de IHBV nieuwsbrief en aan de Mensa LinkedIn groep en die digitaal is ingevuld. Deze vragenlijst is door drie onderzoekers voor de afname ervan getest op de inhoudsvaliditeit en op het verloop van de vragenlijst. De beschrijvende verkennende (controle) variabelen waren: Leeftijd, Hoe men weet dat men hoogbegaafdheid is, Hoogst genoten opleiding, Functienaam, Soort werk, Werkzaam in welke sector, Werkduur in huidige functie, Grootte van de organisatie, Wel of geen leidinggevende positie, Werkniveau, Aantal arbeidsuren per week, Huidig bruto-jaarinkomen, Hoeveelheid ervaren autonomie in de huidige functie, Soort dienstverband en Type organisatie. Daarna werd gevraagd hoeveel last men ervoer van de 77 EW's op een vijfpunts Likertschaal (Geen, Weinig, Enigszins, Veel, Heel veel). Als laatste werd gevraagd hoe vaak men deze last ervoer van de 77 EW's op een vijfpunts Likertschaal (Nooit, Incidenteel, Maandelijks, Wekelijks, Dagelijks).



3.3 Gegevensanalyse

3.3.1 Beschrijvende statistiek, correlatie- en betrouwbaarheidsanalyse

De gegevens werden geanalyseerd met PSPP versie 0.9 (gratis te downloaden op www.gnu.org). Voor de regressieanalyse is het nodig om te zien of de data aan de voorwaarden voor deze analyse voldoen. Een beschrijvende analyse werd uitgevoerd om te zien of de variabelen en constructen normaal verdeeld waren met de Kolmogorov-Smirnov (K-S) test ($p < 0,05$). Er werd een Chi-kwadraat toets uitgevoerd om te zien of er verbanden zijn tussen de controlevariabelen en de totale ervaren last en totale frequentie van vóórkomen. Daarna werd een Pearson rangorde uitgevoerd (met een eenzijdige toetsing omdat het waarschijnlijk is dat de frequentie van vóórkomen positief gerelateerd is met de totale ervaren last) correlatieanalyse. Dit was nodig om de verbanden tussen de constructen na te gaan en of deze voldoende onafhankelijk waren ($R < 0,8$: geen multicollineariteit). Er werden spreidingsdiagrammen gemaakt tussen de constructen om te zien of er lineaire relaties waren. Daarna werd een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd voor de gebruikte vijf constructen/schalen in het onderzoek. Aspecten die de Cronbach α sterk verlaagden ($> 0,05$) werden verwijderd.

3.3.2 Regressieanalyse

Bij een regressieanalyse wordt de lineaire combinatie van onafhankelijke variabelen (voorspelers) gezocht, die de afhankelijke variabele het beste voorspelt. Met multiple regressie kan de afhankelijke variabele uit een aantal onafhankelijke variabelen worden voorspeld. Het eerste doel van de regressieanalyse is om de totale voorspellende kracht van onafhankelijke variabelen vertegenwoordigd in de regressievergelijking te maximaliseren. Het tweede doel is om twee of meer verzamelingen van onafhankelijke variabelen te vergelijken, om de voorspellende kracht van iedere regressievergelijking te garanderen (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010). Multiple regressie wordt ook gebruikt om de (grootte, richting en significantie van) relaties tussen de afhankelijke variabele en onafhankelijke variabelen te verklaren (Hair et al., 2010). Verschillende bevestigende modellen van multiple regressieanalyses werden uitgevoerd om te zien of het onderzoeksmodel (figuur 2.1) klopte. Om een multiple regressieanalyse uit te mogen voeren, moet worden voldaan aan de volgende negen kenmerken (Field, 2000): (1) Alle voorspellende variabelen moeten kwantitatief of categorisch zijn en de afhankelijke variabele moet continu en onbeperkt (uitersten) zijn op zijn schaal; hieraan werd voldaan met gebruik van de vijfpunts Likert schaal voor Last en Frequentie, (2) de voorspellende variabelen moeten enige variatie in waarde hebben; dit was het geval, (3) er mag geen perfecte lineaire relatie tussen twee of meer voorspellende variabelen zijn (multicollineariteit: controle of de $R < 0,8$); dit bleek het geval te zijn, (4) de voorspellende variabelen zijn niet gecorreleerd met externe variabelen; naar beste inzicht zijn alle relevante variabelen meegenomen in dit onderzoek, (5) de variantie van de residuen van de voorspellende variabelen moet gelijk zijn (homoscedasticiteit): bij iedere analyse werd een visuele controle van de residuen gedaan en gekeken of deze in een goede puntenwolk lagen, (6) voor iedere twee observaties moeten de residuen onafhankelijk van elkaar zijn, (7) de residuen in het model zijn normaal verdeeld met een gemiddelde van nul; dit werd gecontroleerd met de K-S test, (8) alle waarden van de afhankelijke variabele zijn onafhankelijk; dit was het geval, omdat de respondenten onafhankelijk van elkaar de vragen beantwoordden, (9) de relaties die worden gemodelleerd zijn alle lineair.

4 Resultaten

4.1 Kenmerken van de respondenten in het verkennende onderzoek

In tabel 4.1 staan de kenmerken van de 74 hoogbegaafden die deelnamen aan het verkennende onderzoek, om de factoren en aspecten voor het kwantitatief onderzoek in kaart te brengen. Er namen ruim tweemaal zoveel vrouwen deel als mannen. 57% van de respondenten werkte in een bedrijf tot 250 medewerkers en 43% werkte in een groot bedrijf met meer dan 250 medewerkers. Van de respondenten had 22% een leidinggevende positie en was 80% in loondienst.

Tabel 4.1: Kenmerken van de 74 respondenten in het verkennende onderzoek

	Aantal	Percentage (%)
Geslacht		
▪ Man	22	31
▪ Vrouw	49	69
Grootte van organisatie		
▪ 0-9: micro	10	13
▪ 10-49: klein	16	21
▪ 50-249: middelgroot	18	23
▪ >250: groot	33	43
Leidinggevende positie		
▪ Leidinggevend	16	22
▪ Niet leidinggevend	58	78
Soort dienstverband		
▪ Loondienst	59	80
▪ Uitzendwerk	2	3
▪ Zzp-er	7	10
▪ Ondernemer met personeel	3	4
▪ Anders, combinatie van bovenstaande	15	20

De 74 respondenten in de steekproef hadden een gemiddelde leeftijd van 47 jaar met een range van 20 jaar.

De drie onderzoekers selecteerden uit dit verkennende onderzoek uiteindelijk 77 aspecten (zie de kwantitatieve vragenlijst in bijlage 2) en verdeelden deze onder in de eerdere genoemde vijf clusters om te testen hoeveel last men ervoer van EW's en hoe vaak deze situaties voorkwamen.

4.2 Steekproefoverzicht van het kwantitatieve onderzoek

4.2.1 Respons op de kwantitatieve vragenlijst

In tabel 4.2 staat het aantal respondenten dat de vragenlijst heeft ingevuld.

Tabel 4.2: Geënquêteerde respondenten

	Aantal	Percentage (%)
Totaal aantal	160	100
Met betaald werk	145	91
In loondienst	121	76
Over na compleet antwoorden op beschrijvende variabelen (ca 10% ingevuld)	99	62
Over na compleet antwoorden op de hoeveelheid last (ca 50% ingevuld)	85	53
Over na compleet antwoorden op de frequentie (vragenlijst compleet doorlopen)	61	38

Er is uiteindelijk voor de gegevensanalyse gewerkt met de gegevens van de 61 respondenten die de vragenlijst zowel op de last- als frequentievragen compleet hadden ingevuld. Slechts 38% van het totale aantal respondenten vulden de vragenlijst in zijn geheel in. Dit betekent dat de vragenlijst veel te lang was in dit onderzoek. Voor de regressieanalyses was het aantal van 61 respondenten voldoende.

4.2.2 Kenmerken van de respondenten in het kwantitatieve onderzoek

In tabel 4.3 staan de kenmerken van de 61 geselecteerde (met betaald werk) respondenten die deelnamen aan de enquête.

Tabel 4.3: Kenmerken van de respondenten in het kwantitatieve onderzoek

	Aantal	Percentage (%)
Geslacht		
▪ Man	21	34
▪ Vrouw	40	66
Leeftijd	44	SD±10
Hoogbegaafdheid		
▪ IQ test gedaan met score boven de 130 of 98ste percentiel	38	62
▪ Lid van Mensa	30	49
▪ Lid van andere hoogbegaafdenorganisatie	1	2
▪ Herken mij in de volgende kenmerken van hoogbegaafdheid:	19	31
▪ Anders	5	8
Hoogst genoten opleiding		
▪ Basisonderwijs	0	0
▪ MAVO	1	2
▪ HAVO	1	2
▪ VWO	7	11
▪ MBO	1	2
▪ HBO	17	28
▪ WO	34	56
Sector werkzaam		
▪ Cultuur	3	5
▪ Industrie	3	5
▪ ICT	7	11
▪ Onderwijs en wetenschap	13	21
▪ Overheid	12	20
▪ Zorg	7	11
▪ Transport	2	3
▪ Zakelijke dienstverlening	7	11
▪ Anders	7	11
Werkduur		
▪ Kortere dan 1 jaar	7	11
▪ Tussen de 1 en 2 jaar	8	13
▪ Tussen de 2 en 3 jaar	7	11
▪ Tussen de 3 en 4 jaar	5	8
▪ Tussen de 4 en 5 jaar	3	5
▪ Langer dan 5 jaar	31	51

	Aantal	Percentage (%)
Grootte organisatie		
▪ 0-9: micro	3	5
▪ 10-49: klein	12	20
▪ 50-249: middelgroot	15	25
▪ >250: groot	31	51
Leidinggevende positie		
▪ Leidinggevend	15	25
▪ Niet leidinggevend	46	75
Niveau van werken		
▪ Lager kader (uitvoerend niveau)	33	54
▪ Middenkader (leidinggevende van uitvoerenden)	16	26
▪ Hoger kader (manager van leidinggevendenden)	3	5
▪ Anders namelijk	9	15
Werkzame uren		
▪ Tot en met 20 uur betaald	6	10
▪ Meer dan 20 uur betaald	53	87
▪ Meer dan 20 uur onbetaald	2	3
Huidig bruto-jaarinkomen		
▪ 0 - <10.000 euro	3	5
▪ 10.000 - <20.000 euro	4	7
▪ 20.000 - <30.000 euro	7	11
▪ 30.000 - <40.000 euro	13	21
▪ 40.000 - <50.000 euro	10	16
▪ 50.000 - <60.000 euro	13	21
▪ 60.000 - <70.000 euro	4	7
▪ >70.000 euro	7	11
Hoeveelheid ervaren autonomie		
▪ Veel	30	49
▪ Weinig	29	48
▪ Geen	2	3
Type organisatie werkzaam		
▪ Profit (bijv. industrie)	21	34
▪ Non-profit (bijv. overheid)	36	59
▪ Anders namelijk	4	7

De kenmerken van de respondenten in het kwantitatieve onderzoek kwamen goed overeen met de kenmerken van de respondenten in het kwalitatieve onderzoek. Er namen tweemaal zoveel vrouwen als mannen deel aan het kwantitatieve onderzoek en de respondenten hadden een gemiddelde leeftijd van 44 jaar (bereik van 24 tot 62 jaar). Binnen Mensa onderzoeken blijkt vaker dat er twee tot drie keer zoveel vrouwen als mannen meedoen aan onderzoek.

Ruim 62% had een IQ test gedaan met score boven de 130 of 98ste percentiel en bijna de helft van de respondenten was lid van Mensa. 31% herkende zich in een aantal genoemde aspecten van hoogbegaafdheid. Veelgenoemde aspecten waren:

- Ik ben een snelle, creatieve denker;
- Ik ben hooggevoelig en ik heb rechtvaardigheidsgevoel;
- Ik voldoe aan het Delphi model.

Van de respondenten had 84% een hogere opleiding (HBO of WO) genoten en werkte 41% in de sector Onderwijs en wetenschap of Overheid. De helft van de respondenten werkte meer dan vijf jaar in haar functie. De helft werkte bij een grote organisatie (>250 medewerkers). Van de respondenten had 25% een leidinggevende positie in voornamelijk een middenkader positie. 87% van de respondenten werkte meer dan 20 uur betaald per week. Het gemiddelde bruto jaarinkomen lag op bijna 50.000 euro. De helft van de respondenten ervoer weinig autonomie terwijl de andere helft veel autonomie in haar functie ervoer. Bijna 60% van de respondenten werkte bij een non-profit organisatie.

4.3 Normaliteit, lineariteit en betrouwbaarheid van de constructen

De normaliteit van de constructen werd gecontroleerd met de Kolmogorov-Smirnov test. De resultaten van deze test staan in bijlage 4. Alle constructen bleken normaal verdeeld ($p < 0,01$). Van de (continue) controlevariabelen waren alleen de leeftijd en het bruto jaarinkomen normaal verdeeld. De betrouwbaarheid van het construct Last_Arbeidsinhoud was alleen laag met Cronbach $\alpha = 0,55$ en voor het construct Frequentie_Arbeidsinhoud met Cronbach $\alpha = 0,57$. Deze schalen zijn dus onbetrouwbaar binnen deze factor omdat de Cronbach α kleiner is dan 0,6. Dit is een algemeen geaccepteerde grens binnen sociaal onderzoek. Deze schalen zullen dus in dit onderzoek niet verder worden gebruikt, ook niet in de totale ervaren last schaal. Een overzicht van de betrouwbaarheidsanalyse met het aantal verwijderde aspecten uit de schalen staat in bijlage 5. Uit de schalen voor Arbeidsinhoud die onbetrouwbaar waren, hoefde maar één item te worden verwijderd, maar hierdoor bleef toch de Cronbach α van de schaal te laag en dus onbetrouwbaar ($< 0,6$). De lineariteit van de constructen werd getoetst in de spreidingsdiagrammen. De relaties bleken in dit onderzoek lineair te zijn tussen de constructen.

4.4 Correlaties en gemiddelden

In bijlage 3 staan de gemiddelden voor alle constructen en variabelen. Tabel 4.4 geeft een overzicht van de tien EW's waarvan men de meeste last ervoer (veel) en de tien waarvan men de minst ervaren last ervoer (weinig).

Tabel 4.4: Overzicht van de tien ergerlijke werksituaties met de meest ervaren last (veel) en de tien met de minst ervaren last (weinig).

Aspect in vragenlijst	Top 10 Meest ervaren last (Score 4 = Veel)	Score (1-5)	Aspect in vragenlijst	Top 10 Minste ervaren last (Score 2 = Weinig)	Score (1-5)
O14	Er wordt te weinig gestuurd op talent	4,10	AO13	Aanwezigheid van ongepaste voorwerpen	1,33
O17	Gebrek aan leervermogen binnen de organisatie	3,79	AO2	Te veel flexplekken	1,80
O1	Bureaucratische organisatie	3,77	AO7	Te weinig licht	1,82
O2	Informatie is niet helder	3,77	AO8	Te veel licht	1,87
O4	Afspraken zijn niet helder	3,74	AV31	Collega's bejegenen mij onprettig	1,87
O3	Informatie is niet goed te vinden	3,70	AV28	Collega's controleren mijn werk	1,97
O19	Uitstellen van beslissingen	3,70	AV12	Leidinggevende bejegt mij onprettig	2,05
O5	Afspraken zijn niet goed genoteerd	3,70	AO6	Onaangename lucht van collega's of van de omgeving	2,07
O18	Nutteloze activiteiten	3,67	AO9	Hinderlijk licht	2,16
O7	Afspraken over de communicatie zijn niet helder	3,66	AO1	Te weinig flexplekken	2,16

Legenda: O = organisatiebrede situaties, AO = arbeidsomstandigheden, AV = arbeidsverhoudingen. In bijlage 3 staat het uitgebreide overzicht.

Als eerste valt op bij de tien EW's met de meest ervaren last deze vanuit de organisatie breed komen. De respondenten gaven aan dat er te weinig gestuurd wordt op talent en er een gebrek aan leervermogen is binnen de organisatie. De overige acht EW's hebben te maken met werksituaties waarbij afspraken en informatie niet vindbaar, niet helder en niet goed genoteerd zijn.

Bij de tien minst ervaren lastige EW's valt op dat hoogbegaafden weinig last ervaren van de arbeidsomstandigheden licht en flexplekken en dat zij weinig last ervaren van een onprettige bejegening door leidinggevende en collega's.

Tabel 4.5 geeft een overzicht van tien meest vóórkomende (bijna wekelijks) en de tien minst vóórkomende (incidenteel) EW's.

Tabel 4.5: Overzicht van de tien meest vóórkomende (bijna wekelijks) en de tien minst vóórkomende ergerlijke werksituaties (incidenteel).

Aspect	Top 10 meest vóórkomende (Score 3 = wekelijks)	Score (0-4)	Aspect	Top 10 (Score 1 = Incidenteel)	Score (0-4)
O14	Er wordt te weinig gestuurd op talent	3,18	AO2	Te veel flexplekken	0,66
O2	Informatie is niet helder	2,80	AV31	Collega's bejegenen mij onprettig	0,85
O1	Bureaucratische organisatie	2,80	AV28	Collega's controleren mijn werk	0,95
O17	Gebrek aan leervermogen binnen de organisatie	2,79	AO7	Te weinig licht	0,98
O3	Informatie is niet goed te vinden	2,77	AV36	Er zijn veel onderlinge ruzies	1,00
O4	Afspraken zijn niet helder	2,74	AV12	Leidinggevende bejegt mij onprettig	1,00
O16	Gebrek aan waardering	2,64	AO13	Aanwezigheid van ongepaste voorwerpen	1,10
O7	Afspraken over de communicatie zijn niet helder	2,57	AO8	Te veel licht	1,13
O19	Uitstellen van beslissingen	2,57	AV27	Collega's stellen zich autoritair of hiërarchisch naar mij op	1,15
O5	Afspraken zijn niet goed genoteerd	2,54	AO1	Te weinig flexplekken	1,23

Legenda: O = organisatiebrede situaties, AO = arbeidsomstandigheden, AV = arbeidsverhoudingen.

In bijlage 3 staat het uitgebreide overzicht.

De tien meest vóórkomende EW's komen sterk overeen met de tien meest ervaren lastige EW's zoals ook de tien minst vóórkomende EW's met de minst ervaren lastige EW's overeenkomen. Dit betekent dat er een sterke correlatie ($r > 0,8$) is tussen de ervaren lastige EW's en de frequentie van vóórkomen van de EW, dus waarschijnlijk dat de werksituaties die het meeste vóórkomen ook als de meest lastige worden ervaren.

Pearson correlaties (r) en gemiddelden zijn weergegeven in tabel 4.6. De gemiddelde totale ervaren last is 2,81 (Enigszins) en de gemiddelde totale frequentie van vóórkomen is 1,91 (bijna Maandelijks). De last vanuit de organisatie werd als hoogste ervaren (3,54) en de last van arbeidsomstandigheden als minste (2,32). Vier correlaties tussen last en frequentie van vóórkomen op hetzelfde construct waren hoger dan 0,80. De ervaren last en frequentie van vóórkomen van EW's blijken dus uit deze correlatieanalyse duidelijk sterk positief met elkaar gecorreleerd (Field, 2003).

Tabel 4.6: Pearson correlaties (r) en gemiddelde waarden (eenzijdig getoetst, N=61)

Construct / controlevariabele	Gem.	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Last_Totaal	2,81	0,59	x											
2 Last_Organisatie	3,54	0,68	,77**	x										
3 Last_Leidinggevende	2,81	0,89	,78**	,66**	x									
4 Last_Collega's	2,75	0,96	,72**	,27**	,32**	x								
5 Last_Arbeidsomstandigheden	2,32	0,61	,57**	,36**	,23*	,32**	x							
6 Frequentie_Totaal	1,91	0,66	,81**	,73**	,70**	,48**	,44**	x						
7 Frequentie_Organisatie	2,43	0,73	,67**	,82**	,60**	,28*	,22*	,88**	x					
8 Frequentie_Leidinggevende	1,74	0,98	,69**	,62**	,89**	,27*	,15*	,83**	,76**	x				
9 Frequentie_Collega's	1,71	0,95	,67**	,45**	,41**	,68**	,38**	,83**	,61**	,50**	x			
10 Frequentie_Arbeidsomstandigheden	1,69	0,67	,39**	,27*	0,12	0,17	,82**	,45**	,22*	0,11	,35**	x		
11 Leeftijd	44	10	-0,13	-0,01	-0,13	-0,16	-0,01	-0,06	-0,01	-0,09	-0,04	-0,03	x	
12 Huidig bruto-jaarinkomen	48.500	19.000	0,15	0,00	-0,14	-0,13	-0,12	-0,12	0,04	-0,07	-0,17	-0,20	,36**	x

* Correlatie is significant op het 0,05 niveau (eenzijdig)
 ** Correlatie is significant op het 0,01 niveau (eenzijdig)

4.5 Regressieanalyses

Er is een aantal regressiemodellen gemaakt met de frequentie van vóórkomen als voorspeller van de (totale) ervaren last van EW's. De onafhankelijkheid tussen de voorspellers bleek goed ($R < 0,8$; zie tabel 4.6), dus er is geen sprake van multicollineariteit (Field, 2003). Er bleek uit de regressieanalyse geen significant verschil in totale ervaren last tussen uitvoerende werknemers en leidinggevenden. De gemiddelde totale ervaren last¹ kon echter (met een verklaarde variantie van 72%) met de volgende regressievergelijking worden voorspeld (op een schaal van 0 (Nooit) tot en met 4 (Dagelijks) voor Frequentie):

$$\text{Totale ervaren last van EW's} = 1,64 + (0,29 * \text{Frequentie_Leidinggevende}) + (0,27 * \text{Frequentie_Collega's}) + (0,18 * \text{Frequentie_Arbeidsomstandigheden})$$

Tabel 4.7: Overzicht van de regressiecoëfficiënten van het best voorspellende model voor de totale ervaren last van ergerlijke werksituaties bij hoogbegaafde werknemers

	B	SE B	β
Constance	1,64	0,13	
Frequentie_Leidinggevende	0,27	0,05	0,49**
Frequentie_Collega's	0,27	0,06	0,41**
Frequentie_Arbeidsomstandigheden	0,18	0,07	0,21 *

Opmerking: $R^2 = 0,72$; ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$, B: ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënt, SE: Standard Error en β : gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt.

Met de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (β) wordt het relatieve belang van iedere onafhankelijke variabele aangegeven. In tabel 4.7 is daaraan te zien dat de frequentie van vóórkomen van EW's van leidinggevenden iets belangrijker is dan respectievelijk de frequentie van vóórkomen van EW's van collega's en van arbeidsomstandigheden in het regressiemodel om de totale ervaren last te verklaren c.q. te voorspellen. Deze regressievergelijking geeft dus vooral aan dat de frequentie van vóórkomen van EW's bij de arbeidsverhoudingen (zowel van collega's als van de leiding-

¹ Bij lineaire regressie met eenzijdige toetsing was bij $\alpha = 0,05$ en een power van 0,80 met drie voorspellers een minimale steekproef van 43 respondenten vereist (bron G*Power 3.1.9.2)

gevende) voor 81% ($= (0,49+0,41)/(0,49+0,41+0,21)*100\%$) bepalend zijn voor de totale ervaren last van EW's bij hoogbegaafde werknemers. Dit wil dus zeggen dat 81% van de 72% verklaarde variantie in het regressiemodel, dus 58% van de totale ervaren last van EW's wordt bepaald door de frequentie van vóórkomen van EW's bij de arbeidsverhoudingen, met respectievelijk 25% door de leidinggevende en 21% door collega's. De resterende 12% van de totale ervaren last wordt bepaald door de arbeidsomstandigheden. Het regressiemodel laat dus 28% van de variantie onverklaard: waarschijnlijk zijn andere factoren zoals de arbeidsinhoud of gezins- of woonsituatie van belang die niet in dit onderzoek gemeten zijn.

4.6 Invloed van de te toetsen variabelen op de totale ervaren last

De variabelen ervaren autonomie, genoten opleiding en het aantal arbeidsuren bleken geen significante invloed te hebben op de totale ervaren last. Het bleek dus dat de frequentie van vóórkomen (van de arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden) wel sterk positief gecorreleerd is met de totale ervaren last bij hoogbegaafden.

5 Discussie, conclusies en aanbevelingen

5.1 Discussie

Wat betreft de gekozen onderzoeksmethode vinden wij de keuze voor een combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek passend bij de vraagstelling en het verkennende karakter van dit onderzoek.

Het verkennende onderzoek, waarbij 74 respondenten (waarvan 80% in loondienst) vijf voor hen EW's benoemden, leverde 77 herkenbare EW's op. Dat vonden wij een mooie uitkomst.

In het kwantitatieve vragenlijstenonderzoek heeft slechts 50% (61 van de 121) van de mensen in loondienst de vragenlijst compleet ingevuld. Een groot deel van de respondenten rondde de (inderdaad lange) vragenlijst helaas niet af. Dit kan de betrouwbaarheid van het onderzoek hebben beïnvloed. De beschreven resultaten in het kwantitatieve onderzoek zijn dus van de "doorzetters". Om een groter aantal respondenten te krijgen c.q. om de non-respons te vergroten, hadden we de antwoorden in de vragenlijst verplicht moeten maken. Dit had echter weer de validiteit van de antwoorden kunnen schaden, omdat respondenten misschien te makkelijk de vragen zouden beantwoorden. Het gebruikte online onderzoeksinstrument, Thesistools, heeft ervoor gekozen om invulling van antwoorden niet verplicht te stellen. Om de respons op de vragenlijst te vergroten kan er in de toekomst voor gekozen worden om alleen de drie voorspellers van de totale ervaren last te bevragen - de frequentie van vóórkomen van EW's met betrekking tot de leidinggevende, collega's en de arbeidsomstandigheden - dit zijn in totaal dan 52 aspecten in plaats van de 154 aspecten die nu bevroegd werden. Het is natuurlijk beter om direct de (71 betrouwbare) aspecten te bevragen op hoeveel last men heeft van EW's, maar uit dit onderzoek is gebleken dat met de frequentie van vóórkomen (met vergelijkbare betrouwbare schalen) de totale ervaren last toch goed voorspeld kan worden. In de toekomst kan er dus eventueel een verkorte vragenlijst worden gemaakt waarbij direct naar de ervaren last op de vijf constructen wordt gevraagd. Wanneer alleen de totale ervaren last onderzocht wordt, dan kunnen ook eventueel de drie voorspellers van de totale ervaren last worden bevroegd - de frequentie van vóórkomen van EW's met betrekking tot de leidinggevende, collega's en de arbeidsomstandigheden - die dus voor 72% de totale ervaren last van EW's bepalen.

We hebben in dit onderzoek gekozen voor vijfpuntsschalen. Misschien kan in vervolgonderzoek een zuiverder continue zevenpuntsschaal voor frequentie van vóórkomen worden toegepast (1=nooit, 2=enkele keren per jaar, 3=maandelijks, 4=enkele keren per maand, 5=elke week, 6=enkele keren per week en 7=elke dag) waardoor er in een grotere doelgroep meer gedetailleerd gemeten kan worden.

Het zou mogelijk ook interessant kunnen zijn om een onderzoek naar de werktevredenheid te doen met de gestandaardiseerde Job Satisfaction Survey, die door Spector (1985) is ontwikkeld en die nog steeds veelvuldig gebruikt wordt. Dit instrument meet de werktevredenheid (en heeft dus een meer positieve benadering in tegenstelling tot onze negatief geformuleerde en neigende vragenlijst) op negen onderdelen: salaris, promotiemogelijkheden, omgang met leidinggevende, secundaire arbeidsvoorwaarden, waardering, bedrijfsbeleid, omgang met collega's, aard van de werkzaamheden en communicatie.

Wat betreft de resultaten:

De totale ervaren last van EW's bij hoogbegaafde werknemers wordt dus bepaald door de frequentie van vóórkomen van EW's door de leidinggevende en collega's (81%) en in mindere mate door de arbeidsomstandigheden (19%). Van de verklaarde variantie van 72% in de totale ervaren last van EW's, is in absolute zin de leidinggevende voor 25% verantwoordelijk, gevolgd door

21% van collega's en 12% van de arbeidsomstandigheden. De overige 28% in het regressiemodel wordt dus door andere factoren bepaald zoals de arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden of externe factoren buiten het werk om (zoals gezins- of woonsituatie). Om de last van EW's te verminderen onder hoogbegaafde werknemers, lijkt het er dus op dat in eerste instantie de frequentie van vóórkomen van EW's door de leidinggevende verlaagd moet worden. Wanneer de frequentie van vóórkomen van EW's met leidinggevenden zou dalen naar incidenteel, dan zou de totale ervaren last met 11% dalen. Als de frequentie van EW's met collega's ook naar incidenteel zou dalen, dan zakt de totale ervaren last met een extra 11% en dan kan de totale ervaren last zakken van nu enigszins naar weinig (van score 3 naar 2).

Het lijkt er dus op dat de hoogst ervaren last van EW's van de organisatie (met een gemiddelde score van 3,54) wordt veroorzaakt door de frequentie van vóórkomen van EW's door de leidinggevende en collega's.

Het is jammer dat we in dit onderzoek geen betrouwbare schaal voor arbeidsinhoud hebben kunnen maken. In toekomstig onderzoek kan beter mogelijk een tweedeling tussen inhoud/taak/organisatie (structuur en proces) versus relatie/arbeidsverhouding/organisatie (cultuur) en gedrag worden gemaakt. Bij het ontstaan van arbeidsconflicten kunnen zowel de inhoud als relatie een oorzaak en gevolg zijn. Uit eerder onderzoek van Van der Waal, Nauta en Lindhout (2013) blijkt, dat arbeidsconflicten bij hoogbegaafden vaak beginnen met een inhoudsconflict en dan uitbreiden, als er niets wordt opgelost, naar een relatieconflict.

De verwachting was dat de hoeveelheid ervaren autonomie, de hoogte van de genoten opleiding en het aantal werkzame uren positief gerelateerd zouden zijn met de totale ervaren last, maar dit bleek niet zo te zijn, waarschijnlijk ook omdat er te kleine groepen waren om voldoende onderscheid te kunnen maken. De frequentie van vóórkomen van een EW was dus zoals verwacht wel positief gerelateerd aan de totale ervaren last en dit was de enige kloppende hypothese in het onderzoeksmodel.

5.2 Conclusies en aanbevelingen

We hebben concrete handvatten verkregen om te gebruiken in het te ontwikkelen hulpmiddel: de arbeidsverhoudingen bepalen voor bijna 60% de totale ervaren last van EW's, waarbij echter een goede schaal om aspecten voor de arbeidsinhoud te meten ontbrak. De ervaren last van EW's met leidinggevenden en collega's kan in een instrument gemonitord worden. Deze eerste verkenning zou kunnen leiden tot vervolgonderzoek, waarbij hypothesen met betrekking tot verschillen tussen hoogbegaafden en normaalbegaafde werknemers nader getoetst kunnen worden.

Hoogbegaafde werknemers ervaren vooral veel last van EW's vanuit de gehele organisatie (systemen en structuren): de totale ervaren last wordt voor bijna 60% bepaald door de frequentie van vóórkomen van EW's door de arbeidsverhoudingen. Wij menen dat men zou moeten streven naar het verminderen van de frequentie van vóórkomen van juist die situaties, waarmee de ervaren last sterk zal afnemen. Hoe dat in de praktijk zou kunnen gebeuren, is een punt dat nader onderzocht zal moeten worden. Een verdiepend onderzoek onder een kleine groep hoogbegaafden naar mogelijke oplossingsrichtingen om de totale ervaren last van EW's te verminderen en daarmee de kans op mogelijke arbeidsconflicten of ziekten te verkleinen, kan hierbij een interessante mogelijkheid zijn.

Literatuur

Corten, F. G. P., Nauta A. P. & Ronner, S. (2006) *The highly intelligent and innovation. Key to innovation?* Academic paper voor HRD conferentie Amsterdam, Oktober 2006. Zie (voor Engelse én Nederlandse versie) www.werken-waarde.nl, www.noksnauta.nl, www.meriones.nl

Field, A. (2003). *Discovering Statistics Using SPSS for Windows*, SAGE Publications. ISBN 0 7619 5754 5.

Hair, J.F., W.C. Black, B.J. Babin & R.E. Anderson (2010), *Multivariate Data Analysis*, 7th edition, Pearson.

Multiscope (2011). *Top-5 irritaties op de werkvloer*.
<http://hetefficiencyhuis.nl/top-5-irritaties-op-de-werkvloer/>

Nauta, N. & Besjes, K. (2008). Hoofdstuk 2. Historische schets. In: Maud Kooijman - van Thiel (red). *Hoogbegaafd. Dat zie je zó! Over zelfbeeld en imago van hoogbegaafden*. Ede: OYA Productions, 2008. ISBN 978 90 9023526 4.

Nauta N, Corten F. (2002). *Hoogbegaafden aan het werk*. [Voor de praktijk] TBV 2002; 10(11): 332-335.

Nauta, N. & Eck, C. van. (2011). *Wat vinden Mensaleden van het vermelden van Mensa op hun CV?* Gepubliceerd in de Mensa berichten MB 557, januari/ februari 2011.

Nauta, N. & Ronner, S. (2007). *Ongeleide projectielen op koers. Werken en leven met hoogbegaafdheid*. Harcourt Book Publishers. ISBN 978 90 265 17990

Nauta, A. P. & Ronner, S. (2008). *Hoogbegaafdheid op het werk*. Achtergronden en praktische aanbevelingen. TBV 16 (2008): 396-399.

Nauta, N. & Steijger, K. (2015). *Hoogbegaafd én een uitkering, hoe kan dat?* IHBV website, 25 augustus 2015. <http://ihbv.nl/hoogbegaafd-en-een-uitkering-hoe-kan-dat>

Overzier, P. & Nauta, N. (2013). *Coping with the Qualities of Giftedness. Gifted and Talented International* 28 (1&2), August and December 2013: 249-253. <http://ihbv.nl/international/english/publications/>

Reijseger, G., Peeters, M. C. W. & Taris, T. W. (2013 en 2014). *Werkbeleving onder hoogbegaafde werkers. Rapporten Meting 1 en 2*. Universiteit van Utrecht. <https://www.ihbv.nl/onderzoek-werkbeleving-van-hoogbegaafden-door-universiteit-van-utrecht/>

Ronner, S., Nauta, N. & Brasseur, D. (2012). *Aanbevelingen op basis van het onderzoek 'Wat zijn goede leidinggevers volgens hoogbegaafde werknemers?'* IHBV 14 februari 2012. <https://www.ihbv.nl/wat-de-ideale-leidinggevers-volgens-mensaleden/>

Spector. (1985). *Job satisfaction Survey*. Zie: <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jsspag.html>

Vonk, R. (2015). *Onderzoeksgegevens van Vonk staan vermeld op:* <http://bptraining.nl/de-5-grootste-irritaties-op-de-nl-werkvloer/>.

Waal, I. van der, Nauta, N. & Lindhout, R. (2013). *Labour Disputes of Gifted Employees. Gifted and Talented International* 28 (1&2), August and December 2013: 163-172. <http://ihbv.nl/international/english/publications/>

Dankwoord

De auteurs danken Janet van Horssen en Bruno Emans voor hun kritische commentaar op een eerdere versie van dit rapport. En Wil van der Ploeg-van Beek voor de tekstcorrectie van de laatste versie.

Bijlage 1: Kwalitatieve vragenlijst ergerlijke werksituaties

Ergerlijke werksituaties

In het kader van de ontwikkeling van een praktisch hulpmiddel voor hoogbegaafden op het werk, verzamelen we graag wat de ervaringen van hoogbegaafden zijn op hun werk onder de vraag: 'Wat zijn voor jou ergerlijke werksituaties?'

Je doet ons (en misschien jezelf ook) een groot plezier met het beantwoorden ervan. Het kost je waarschijnlijk niet meer dan tien minuten tijd.

1. ***Aan welke werksituaties erger je je?***

Werksituatie 1: _____

Werksituatie 2: _____

Werksituatie 3: _____

Werksituatie 4: _____

Werksituatie 5: _____

Daarmee bedoelen we een situatie, die jou in hoge mate irriteert, waar bij jou de haren van overeind gaan staan of waar jij je fysiek onprettig bij voelt. Er is plaats voor maximaal vijf beschrijvingen. Zou je ze kort willen houden? Je mag ook trefwoorden gebruiken.

Heb je er één, dan zijn we daar ook blij mee.

2. ***Je geboortjaar*** _____

3. ***Ben je man of vrouw?*** _____

4. ***Wat voor werk doe je?***

5. ***Wat is de grootte van de organisatie waar je werkt?***

- <10: micro
- <50: klein
- < 250: middel
- >250: groot

6. ***Geef je zelf leiding ja/nee?***

7. Soort werkverband (meerdere opties mogelijk indien combi):

- a. Loondienst
- b. Uitzendwerk
- c. Zzp-er
- d. Ondernemer met personeel
- e. Anders, [ook combi's] [open ruimte]

8. Extra ruimte voor toevoegingen van jou over dit thema.

Hartelijk dank voor het invullen van deze vragenlijst. Binnenkort ontvang je de resultaten van dit onderzoek.

Bijlage 2: Vragenlijst Vóórkomen van ergerlijke werksituaties bij hoogbegaafden (behorende bij het kwantitatieve onderzoek)

Vóórkomen van ergerlijke werksituaties bij hoogbegaafden

In het kader van de ontwikkeling van een praktisch hulpmiddel voor hoogbegaafden op het werk, verzamelen we de ervaringen van hoogbegaafden met betrekking tot ergerlijke werksituaties. Uit eerder inventariserend onderzoek hebben we 77 ergerlijke werksituaties kunnen destilleren. In het nu voorliggende vragenlijstonderzoek willen we nagaan hoeveel last jij hebt of had van zo'n werksituatie en hoe vaak die ergerlijke werksituatie voorkwam in het afgelopen jaar.

Je doet ons (en misschien jezelf ook) een groot plezier met het beantwoorden ervan. Het invullen kost je waarschijnlijk tussen de 15 en 20 minuten tijd.

1. WAT IS JE LEEFTIJD?

2. BEN JE MAN OF VROUW?

- Man
- Vrouw

3. WAAROM DENK JE OF WEET JE DAT JE HOOGBEGAAFD BENT?

- IQ test gedaan met score boven de 130 of 98e percentiel
- Lid van Mensa
- Lid van andere hoogbegaafdenorganisatie, namelijk
- Herken mezelf in de volgende kenmerken van hoogbegaafdheid:
- Anders namelijk

4. WAT IS JE HOOGST GENOTEN OPLEIDING?

- Basisonderwijs
- MAVO
- HAVO
- VWO
- MBO
- HBO
- WO

5. WELKE FUNCTIE OEFEN JE UIT? GEEF JE FUNCTIENAAM

6. WELK SOORT WERK OEFEN JE UIT?

- Betaald
- Onbetaald
- Anders namelijk

7. IN WELKE SECTOR BEN JE WERKZAAM

- Cultuur
- Financieel economisch
- Industrie
- ICT
- Onderwijs en wetenschap
- Overheid
- Zorg
- Transport
- Zakelijke dienstverlening
- Anders namelijk

8. HOE LANG WERK JE AL IN JE HUIDIGE FUNCTIE?

- Korter dan 1 jaar
- Tussen de 1 en 2 jaar
- Tussen de 2 en 3 jaar
- Tussen de 3 en 4 jaar
- Tussen de 4 en 5 jaar
- Langer dan 5 jaar

9. WAT IS DE GROOTTE VAN DE ORGANISATIE WAAR JE WERKT?

- 0-9: micro
- 10-49: klein
- 50-249: middelgroot
- >250: groot

10. GEEF JE ZELF LEIDING?

- Ja
- Nee

11. OP WELK NIVEAU WERK JE?

- Lager kader (uitvoerend niveau)
- Middenkader (leidinggevende van uitvoerenden)
- Hoger kader (manager van leidinggevendenden)
- ZZP-er
- Anders namelijk

12. HOEVEEL UREN WERK JE PER WEEK?

- Tot en met 20 uur betaald
- Meer dan 20 uur betaald
- Tot en met 20 uur onbetaald
- Meer dan 20 uur onbetaald
- Anders namelijk

13. WAT IS JE HUIDIGE BRUTO JAARINKOMEN?

- 0 - <10.000 euro
- 10.000 - <20.000 euro
- 20.000 - <30.000 euro
- 30.000 - <40.000 euro
- 40.000 - <50.000 euro
- 50.000 - <60.000 euro
- 60.000 - <70.000 euro
- >70.000 euro

14. HOEVEEL AUTONOMIE (REGELMOGELIJKHEDEN) HEB JE IN JE HUIDIGE FUNCTIE? GEEF JOUW MENING.

- Veel
- Weinig
- Geen

15. WELK SOORT DIENSTVERBAND HEB JE?

- Loondienst
- Uitzendwerk
- ZZP-er

16. VOOR WAT VOOR SOORT TYPE ORGANISATIE WERK JE?

- Profit (bijv. industrie)
- Non-profit (bijv. overheid)
- Anders namelijk
- Ondernemers met personeel
- Een combinatie van bovenstaande
- Anders namelijk

Hieronder vind je de 77 uitspraken die zijn gebaseerd op een eerste inventarisatie onder hoogbegaafden naar de vraag wat zij EW's vinden. We hebben deze uitspraken geclusterd in 41 uitspraken en we willen graag weten hoeveel last heb je van de onderstaande werksituaties. Indien je geen enkele last van een situatie ervaart, geef je het antwoord "Geen" aan. In het tweede deel vragen we je om aan te geven hoe vaak je deze 77 werksituaties ervaart.

17. ALGEMEEN, DE ORGANISATIE ALS GEHEEL

Ik heb last van de volgende situaties	Geen	Weinig	Enigszins	Veel	Heel veel
1. Bureaucratische organisatie bijvoorbeeld nutteloos tijdschrijven, traagheid van besluiten, strenge regels, processen die vastliggen, weinig ruimte voor verandering of flexibiliteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Informatie is niet helder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Informatie is niet goed te vinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Afspraken zijn niet helder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Afspraken zijn niet goed genoteerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Afspraken worden niet nagekomen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Afspraken over de communicatie zijn niet helder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Er worden politieke spelletjes gespeeld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Er wordt gebruik gemaakt van oneerlijke werkwijzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Er is een machtscultuur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Er is een afrekencultuur. Fouten maken mag niet of heeft serieuze negatieve gevolgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Er is een (ongezonde) competitieve cultuur, bijvoorbeeld ieder werkt voor zich, er zijn onrechtvaardige spelregels, concurrentie, men gaat met mijn ideeën aan de haal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Er wordt teveel gestuurd op cijfers bijvoorbeeld tijdschrijven, targets, ongezonde focus op kostenreductie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Er wordt te weinig gestuurd op talent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Onwerkbaar beleid, bijvoorbeeld beleidsvoorstellen waarvan van te voren al duidelijk is dat ze niet werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Gebrek aan waardering (bijvoorbeeld voor inzet van mensen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Gebrek aan leervermogen binnen de organisatie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Nutteloze activiteiten zoals brainstorms (op ongepaste fasen in een project), inefficiënt vergaderen, overlegcultuur wanneer dat niet gewenst of effectief is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Uitstellen van beslissingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. ARBEIDSINHOUD

Ik heb last van de volgende situaties	Geen	Weinig	Enigszins	Veel	Heel veel
20. Mijn taakomschrijving is niet helder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. De inhoud van mijn werk is niet interessant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Ik heb teveel routinewerk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Ik heb te weinig werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Ik heb teveel werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. ARBEIDSVERHOUDINGEN

Betreffende de leidinggevende en collega's heb ik last van de volgende situaties	Geen	Weinig	Enigszins	Veel	Heel veel
25. Leidinggevende heeft geen visie op werk of organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Leidinggevende is passief	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Geen	Weinig	Enigszins	Veel	Heel veel
27. Leidinggevende is niet gedreven	0	0	0	0	0
28. Leidinggevende wil zich niet ontwikkelen	0	0	0	0	0
29. Leidinggevende wil niet de juiste veranderingen doorvoeren	0	0	0	0	0
30. Leidinggevende is te traag	0	0	0	0	0
31. Leidinggevende doet zijn of haar werk niet goed. De kwaliteit van zijn of haar werk is onvoldoende	0	0	0	0	0
32. Leidinggevende stelt zich autoritair of hiërarchisch naar mij op, gebruikt macht	0	0	0	0	0
33. Leidinggevende controleert mijn werk teveel	0	0	0	0	0
34. Leidinggevende ondersteunt mij niet in mijn werkzaamheden	0	0	0	0	0
35. Leidinggevende laat mij zich niet ondersteunen in zijn/haar werkzaamheden	0	0	0	0	0
36. Leidinggevende bejegent mij onprettig door bijvoorbeeld pesten, kleineren, negeren, geen respect tonen, ondermijnen/aan stoelpoten zagen	0	0	0	0	0
37. Leidinggevende stuurt teveel en geeft mij geen autonomie in mijn werk	0	0	0	0	0
38. Leidinggevende kan niet met mijn kritische vragen omgaan	0	0	0	0	0
39. Leidinggevende luistert niet naar mij	0	0	0	0	0
40. Leidinggevende vindt mij bedreigend	0	0	0	0	0
41. Leidinggevende neemt mijn ideeën niet serieus	0	0	0	0	0
42. Leidinggevende is te prestatiegericht	0	0	0	0	0
43. Collega's hebben geen visie op het werk en/of op de organisatie	0	0	0	0	0
44. Collega's zijn passief	0	0	0	0	0
45. Collega's zijn niet gedreven					
46. Collega's willen zich niet ontwikkelen					
47. Collega's willen geen veranderingen doorvoeren	0	0	0	0	0
48. Collega's doen hun werk niet goed. De kwaliteit van hun werk is onvoldoende	0	0	0	0	0
49. Collega's doen dingen over die al klaar zijn	0	0	0	0	0
50. Collega's zijn te traag	0	0	0	0	0
51. Collega's stellen zich autoritair of hiërarchisch naar mij op, gebruiken macht	0	0	0	0	0
52. Collega's controleren mijn werk	0	0	0	0	0
53. Collega's ondersteunen mij niet in mijn werkzaamheden	0	0	0	0	0
54. Collega's laten mij hen niet ondersteunen in hun werkzaamheden	0	0	0	0	0
55. Collega's bejegenen mij onprettig door bijvoorbeeld pesten, kleineren, negeren, geen respect tonen	0	0	0	0	0
56. Collega's luisteren niet naar mij	0	0	0	0	0
57. Collega's kunnen niet met mijn kritische vragen omgaan	0	0	0	0	0
58. Collega's vinden mij bedreigend	0	0	0	0	0
59. Collega's nemen mijn ideeën niet serieus	0	0	0	0	0

	Geen	Weinig	Enigszins	Veel	Heel veel
60. Er zijn veel onderlinge ruzies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61. Er wordt teveel geroddeld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62. Er wordt te weinig over het inhoudelijke werk gepraat maar wel over 'koetjes en kalfjes'	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Ik heb last van de volgende situaties

	Geen	Weinig	Enigszins	Veel	Heel veel
63. Te weinig flexplekken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64. Te veel flexplekken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65. Teveel hinderlijke geluiden van collega's op de werk- vloer of van buitenaf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66. Te weinig invloed op de temperatuur, het is te warm of te koud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67. Te weinig invloed op de luchtkwaliteit door de aircon- ditioning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68. Onaangename lucht van collega's of van de omgeving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69. Te weinig licht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70. Teveel licht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71. Hinderlijk licht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72. Slechte bescherming tegen de zon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
73. Teveel bewegingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74. Rommelige omgeving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
75. Aanwezigheid van ongepaste voorwerpen zoals reli- gieuze of politieke posters en voorwerpen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
76. Slechte apparatuur om mee te moeten werken zoals pc's, machines en/of bureaustoelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. ARBEIDSVOORWAARDEN

Ik heb last van de volgende situatie

	Geen	Weinig	Enigszins	Veel	Heel veel
77. Beloningsstructuur is niet ingericht voor bijzondere prestaties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hieronder vind je 77 uitspraken die zijn gebaseerd op een eerste inventarisatie onder hoogbe-
gaafden naar de vraag wat zij EW's vinden. We hebben de uitspraken geclusterd in 41 uitspraken
en leggen deze aan je voor met de vraag: hoe vaak kwam dit het afgelopen jaar in jouw werksi-
tuatie voor? Indien je geen last van de situatie hebt ervaren, dan staat er "NVT".

22. ALGEMEEN, DE ORGANISATIE ALS GEHEEL

Ik heb last van de volgende situaties

	Nooit	Incidenteel	Maandelijks	Wekelijks	Dagelijks
78. Bureaucratische organisatie bijvoorbeeld nut- teloos tijdschrijven, traagheid van besluiten, strenge regels, processen die vastliggen, wei- nig ruimte voor verandering of flexibiliteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
79. Informatie is niet helder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
80. Informatie is niet goed te vinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
81. Afspraken zijn niet helder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
82. Afspraken zijn niet goed genoteerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
83. Afspraken worden niet nagekomen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nooit	Incidenteel	Maandelijks	Wekelijks	Dagelijks
84. Afspraken over de communicatie zijn niet helder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
85. Er worden politieke spelletjes gespeeld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
86. Er wordt gebruik gemaakt van oneerlijke werkwijzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
87. Er is een machtscultuur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
88. Er is een afrekencultuur. Fouten maken mag niet of heeft serieuze negatieve gevolgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
89. Er is een (ongezonde) competitieve cultuur, bijvoorbeeld ieder werkt voor zich, er zijn onrechtvaardige spelregels, concurrentie, men gaat met mijn ideeën aan de haal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
90. Er wordt teveel gestuurd op cijfers bijvoorbeeld tijdschrijven, targets, ongezonde focus op kostenreductie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
91. Er wordt te weinig gestuurd op talent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
92. Onwerkbaar beleid, bijvoorbeeld beleidsvoorstellen waarvan van te voren al duidelijk is dat ze niet werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
93. Gebrek aan waardering (bijvoorbeeld voor inzet van mensen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
94. Gebrek aan leervermogen binnen de organisatie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
95. Nutteloze activiteiten zoals brainstorm (op ongepaste fasen in een project), inefficiënt vergaderen, overlegcultuur wanneer dat niet gewenst of effectief is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
96. Uitstellen van beslissingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. ARBEIDSINHOUD

Ik heb last van de volgende situaties

	Nooit	Incidenteel	Maandelijks	Wekelijks	Dagelijks
97. Mijn taakomschrijving is niet helder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
98. De inhoud van mijn werk is niet interessant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
99. Ik heb teveel routinewerk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
100. Ik heb te weinig werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
101. Ik heb teveel werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. ARBEIDSVERHOUDINGEN

Betreffende de leidinggevende en collega's heb ik last van de volgende situaties

	Nooit	Incidenteel	Maandelijks	Wekelijks	Dagelijks
102. Leidinggevende heeft geen visie op werk of organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
103. Leidinggevende is passief	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
104. Leidinggevende is niet gedreven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
105. Leidinggevende wil zich niet ontwikkelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
106. Leidinggevende wil niet de juiste veranderingen doorvoeren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
107. Leidinggevende is te traag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
108. Leidinggevende doet zijn of haar werk niet goed. De kwaliteit van zijn of haar werk is onvoldoende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nooit	Incidenteel	Maandelijks	Wekelijks	Dagelijks
109. Leidinggevende stelt zich autoritair of hiërarchisch naar mij op, gebruikt macht	0	0	0	0	0
110. Leidinggevende controleert mijn werk teveel	0	0	0	0	0
111. Leidinggevende ondersteunt mij niet in mijn werkzaamheden	0	0	0	0	0
112. Leidinggevende laat mij zich niet ondersteunen in zijn/haar werkzaamheden	0	0	0	0	0
113. Leidinggevende bejegent mij onprettig door bijvoorbeeld pesten, kleineren, negeren, geen respect tonen, ondermijnen/aan stoelpoten zagen	0	0	0	0	0
114. Leidinggevende stuurt teveel en geeft mij geen autonomie in mijn werk	0	0	0	0	0
115. Leidinggevende kan niet met mijn kritische vragen omgaan	0	0	0	0	0
116. Leidinggevende luistert niet naar mij	0	0	0	0	0
117. Leidinggevende vindt mij bedreigend	0	0	0	0	0
118. Leidinggevende neemt mijn ideeën niet serieus	0	0	0	0	0
119. Leidinggevende is te prestatiegericht	0	0	0	0	0
120. Collega's hebben geen visie op het werk en/of op de organisatie	0	0	0	0	0
121. Collega's zijn passief	0	0	0	0	0
122. Collega's zijn niet gedreven	0	0	0	0	0
123. Collega's willen zich niet ontwikkelen	0	0	0	0	0
124. Collega's willen geen veranderingen doorvoeren	0	0	0	0	0
125. Collega's doen hun werk niet goed. De kwaliteit van hun werk is onvoldoende	0	0	0	0	0
126. Collega's doen dingen over die al klaar zijn	0	0	0	0	0
127. Collega's zijn te traag	0	0	0	0	0
128. Collega's stellen zich autoritair of hiërarchisch naar mij op, gebruiken macht	0	0	0	0	0
129. Collega's controleren mijn werk	0	0	0	0	0
130. Collega's ondersteunen mij niet in mijn werkzaamheden	0	0	0	0	0
131. Collega's laten mij hen niet ondersteunen in hun werkzaamheden	0	0	0	0	0
132. Collega's bejegenen mij onprettig door bijvoorbeeld pesten, kleineren, negeren, geen respect tonen	0	0	0	0	0
133. Collega's luisteren niet naar mij	0	0	0	0	0
134. Collega's kunnen niet met mijn kritische vragen omgaan	0	0	0	0	0
135. Collega's vinden mij bedreigend	0	0	0	0	0
136. Collega's nemen mijn ideeën niet serieus	0	0	0	0	0
137. Er zijn veel onderlinge ruzies	0	0	0	0	0
138. Er wordt teveel geroddeld	0	0	0	0	0
139. Er wordt te weinig over het inhoudelijke werk gepraat maar wel over 'koetjes en kalfjes'	0	0	0	0	0

25. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Ik heb last van de volgende situaties

	Nooit	Incidenteel	Maandelijks	Wekelijks	Dagelijks
140. Te weinig flexplekken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
141. Te veel flexplekken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
142. Teveel hinderlijke geluiden van collega's op de werkvloer of van buitenaf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
143. Te weinig invloed op de temperatuur, het is te warm of te koud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
144. Te weinig invloed op de luchtkwaliteit door de airconditioning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
145. Onaangename lucht van collega's of van de omgeving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
146. Te weinig licht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
147. Teveel licht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
148. Hinderlijk licht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
149. Slechte bescherming tegen de zon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
150. Teveel bewegingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
151. Rommelige omgeving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
152. Aanwezigheid van ongepaste voorwerpen zoals religieuze of politieke posters en voorwerpen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
153. Slechte apparatuur om mee te moeten werken zoals pc's, machines en/of bureaustoelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. ARBEIDSVOORWAARDEN

Ik heb last van de volgende situatie

	Nooit	Incidenteel	Maandelijks	Wekelijks	Dagelijks
154. Beloningsstructuur is niet ingericht voor bijzondere prestaties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hartelijk dank voor het invullen van deze vragenlijst. Binnenkort ontvang je de resultaten van dit onderzoek.

Bijlage 3: Beschrijvende analyse van de gemiddelden (ervaren last en frequentie van voorkomen)

	Gem. Last	SD Last	%Geen	%Weinig+ Engszins	%Veel+ Heel veel	Gem. Freq.	SD Freq.	%Geen	%Incidenteel+ Maandelijks	%Wekelijks+ Dagelijks
O	3,54	0,66	7	35	58	2,43	0,79	7	40	53
O1	3,77	1,09	3	33	64	2,80	1,17	3	30	67
O2	3,77	0,80	0	33	67	2,77	0,99	0	36	64
O3	3,70	0,92	0	34	66	2,82	1,12	2	36	62
O4	3,74	0,93	2	36	62	2,74	1,08	2	35	63
O5	3,70	1,04	7	26	68	2,54	1,15	7	36	57
O6	3,61	1,17	8	33	59	2,48	1,22	8	31	61
O7	3,66	1,03	3	30	67	2,57	1,13	3	38	59
O8	3,62	1,32	7	32	60	2,26	1,33	7	52	41
O9	3,25	1,46	20	29	51	1,84	1,43	20	36	44
O10	3,48	1,31	8	43	49	2,25	1,36	10	43	47
O11	2,69	1,35	23	48	29	1,44	1,32	28	46	26
O12	2,95	1,35	18	40	42	1,77	1,37	18	46	36
O13	3,38	1,31	11	39	50	2,33	1,38	11	41	48
O14	4,10	0,87	7	13	80	3,18	0,89	0	21	79
O15	3,33	1,09	5	46	49	2,13	1,06	5	61	34
O16	3,61	1,13	5	41	54	2,64	1,20	3	36	59
O17	3,79	1,03	2	32	66	2,79	1,08	2	41	57
O18	3,67	1,11	3	40	58	2,28	1,00	3	46	51
O19	3,70	1,10	3	33	64	2,57	1,02	3	43	56
AV	2,78	0,93	24	45	31	1,72	0,95	25	43	32
AV1	3,18	1,48	18	31	49	2,10	1,42	20	38	42
AV2	2,87	1,24	18	49	33	1,84	1,34	20	41	39
AV3	2,44	1,27	26	49	24	1,34	1,34	28	49	23
AV4	2,49	1,22	23	56	21	1,49	1,30	25	52	23
AV5	3,1	1,11	10	54	36	2,02	1,13	10	56	34
AV6	2,90	1,27	16	51	33	1,93	1,41	20	38	42
AV7	2,89	1,37	18	46	36	1,89	1,44	21	39	40
AV8	2,95	1,45	20	44	36	1,66	1,40	23	48	30
AV9	2,46	1,40	31	43	26	1,26	1,29	34	47	18
AV10	3,15	1,31	13	49	37	2,11	1,33	13	46	41

	Gem. Last	SD Last	%Geen	%Weinig+ Enigszins	%Veel+ Heel veel	Gem. Freq.	SD Freq.	%Geen	%Incidenteel+ Maandelijks	%Wekelijks+ Dagelijks
AV11	2,66	1,30	23	48	30	1,77	1,49	23	46	21
AV12	2,05	1,42	54	26	19	1,00	1,34	54	25	21
AV13	2,59	1,33	26	48	26	1,61	1,35	28	46	26
AV14	3,21	1,34	15	41	44	2,15	1,30	15	38	48
AV15	3,02	1,40	20	39	41	1,87	1,34	20	44	36
AV16	2,79	1,47	28	38	34	1,74	1,40	26	43	31
AV17	2,97	1,40	20	40	39	1,84	1,32	20	51	30
AV18	2,84	1,34	21	38	41	1,72	1,38	23	46	31
AV19	3,21	1,25	10	43	47	2,26	1,30	10	43	47
AV20	2,93	1,14	10	56	34	2,11	1,36	11	49	39
AV21	2,61	1,16	18	62	19	1,90	1,43	21	43	36
AV22	2,64	1,28	25	48	28	1,69	1,34	25	43	33
AV23	2,97	1,21	13	49	38	2,05	1,27	13	44	43
AV24	2,82	1,26	18	49	33	2,02	1,40	18	43	39
AV25	2,21	1,21	36	46	18	1,26	1,24	36	42	22
AV26	2,89	1,28	20	44	36	2,15	1,40	21	28	51
AV27	2,38	1,36	38	38	25	1,15	1,19	39	43	18
AV28	1,97	1,00	39	49	11	0,95	1,01	39	51	10
AV29	2,72	1,37	30	37	33	1,62	1,42	31	39	30
AV30	2,57	1,22	25	46	30	1,64	1,35	25	45	31
AV31	1,87	1,13	51	36	13	0,85	1,15	52	33	15
AV32	2,51	1,21	23	54	13	1,67	1,29	23	56	21
AV33	3,15	1,38	20	34	46	2,15	1,38	20	34	46
AV34	3,08	1,39	18	36	46	1,79	1,29	18	52	30
AV35	3,02	1,30	15	47	38	1,84	1,21	15	51	25
AV36	1,98	1,13	48	39	13	1,00	1,21	48	38	14
AV37	2,80	1,40	23	44	33	1,89	1,54	25	34	41
AV38	3,00	1,30	18	46	36	2,30	1,49	18	28	56
AO	2,32	0,61	35	44	21	1,69	0,67	27	39	33
AO1	2,16	1,29	46	34	20	1,23	1,47	48	23	29
AO2	1,80	1,22	61	28	11	0,66	1,11	62	30	8
AO3	3,10	1,31	15	43	42	2,51	1,50	15	26	59

	Gem. Last	SD Last	%Geen	%Weinig+ Enigszins	%Veel+ Heel veel	Gem. Freq.	SD Freq.	%Geen	%Incidentieel+ Maandelijks	%Wekelijks+ Dagelijks
AO4	3,07	1,11	10	49	41	2,46	1,41	11	34	54
AO5	3,02	1,26	11	51	38	2,26	1,47	13	43	33
AO6	2,07	1,08	36	52	11	1,31	1,40	38	38	25
AO7	1,82	1,04	49	43	8	0,98	1,32	51	30	20
AO8	1,87	1,04	46	43	11	1,13	1,43	48	31	21
AO9	2,16	1,19	38	44	18	1,34	1,46	39	33	28
AO10	2,26	1,21	34	48	18	1,46	1,43	36	28	26
AO11	2,39	1,21	30	49	21	2,41	1,28	2	46	52
AO12	2,59	1,10	15	66	18	2,33	1,29	2	56	43
AO13	1,33	0,75	75	20	4	1,10	0,60	5	90	5
AO14	2,75	1,35	23	46	31	2,44	1,38	5	43	53
Last Totaal	2,81	0,59	21	42	37	1,91	0,66	20	41	38

Legenda	
Hoog	Score >40%
Gemiddeld	20 < Score < 40%
Laag	Score < 20%

Legenda	
Hoog	Score > 2
Gemiddeld	1,5 < Score < 2
Laag	Score < 1,5

Legenda	
Hoog	Score > 3
Gemiddeld	2,5 < Score < 3
Laag	Score < 2,5

Organisatie niet ingericht voor bijzondere prestaties

Vervolg bijlage 3: beschrijvende analyse van de gemiddelden (ervaren last en frequentie van voorkomen) (met een andere notering)

	Gem. Last	SD Last	%Geen+ Weinig	%Enigszins	%Veel+ Heel veel	Gem. Freq.	SD Freq.	%Geen+ Incidenteel	% Maandelijks	%Wekelijks+ Dagelijks
O	Organisatie	3,54	20	22	58	2,43	0,79	9	38	53
O1	Bureaucratische organisatie	3,77	13	23	64	2,80	1,17	18	15	67
O2	Informatie is niet helder	3,77	7	26	67	2,77	0,99	13	23	64
O3	Informatie is niet goed te vinden	3,70	13	21	66	2,82	1,12	2	36	62
O4	Afspraken zijn niet helder	3,74	8	30	62	2,74	1,08	2	35	63
O5	Afspraken zijn niet goed genoteerd	3,70	10	23	68	2,54	1,15	7	36	57
O6	Afspraken worden niet nagekomen	3,61	15	26	59	2,48	1,22	8	31	61
O7	Afspraken over de communicatie zijn niet helder	3,66	16	16	67	2,57	1,13	3	38	59
O8	Er worden politieke spelletjes gespeeld	3,62	26	13	60	2,26	1,33	7	52	41
O9	Er wordt gebruik gemaakt van oneerlijke werkwijzen	3,25	31	18	51	1,84	1,43	20	36	44
O10	Er is een machtscultuur	3,48	25	26	49	2,25	1,36	10	43	47
O11	Er is een afrekencultuur	2,69	51	20	29	1,44	1,32	28	46	26
O12	Er is een (ongezonde) competitieve cultuur	2,95	45	13	42	1,77	1,37	18	46	36
O13	Er wordt teveel gestuurd op cijfers	3,38	25	26	50	2,33	1,38	11	41	48
O14	Er wordt te weinig gestuurd op talent	4,10	7	13	80	3,18	0,89	0	21	79
O15	Onwerkbaar beleid	3,33	25	26	49	2,13	1,06	5	61	34
O16	Gebrek aan waardering	3,61	15	31	54	2,64	1,20	3	36	59
O17	Gebrek aan leervermogen binnen de organisatie	3,79	13	21	66	2,79	1,08	2	41	57
O18	Nutteloze activiteiten	3,67	15	28	58	2,28	1,00	3	46	51
O19	Uitstellen van beslissingen	3,70	16	20	64	2,57	1,02	3	43	56
AV	Arbeidsverhoudingen	2,78	47	21	31	1,72	0,95	25	43	32
AV1	Leidinggevende heeft geen visie op werk of organisatie	3,18	33	18	49	2,10	1,42	20	38	42
AV2	Leidinggevende is passief	2,87	38	30	33	1,84	1,34	20	41	39
AV3	Leidinggevende is niet gedreven	2,44	62	13	24	1,34	1,34	28	49	23
AV4	Leidinggevende wil zich niet ontwikkelen	2,49	57	21	21	1,49	1,30	25	52	23
AV5	Leidinggevende wil niet de juiste veranderingen doorvoeren	3,10	26	38	36	2,02	1,13	10	56	34
AV6	Leidinggevende is te traag	2,90	39	28	33	1,93	1,41	20	38	42
AV7	Leidinggevende doet zijn of haar werk niet goed	2,89	46	18	36	1,89	1,44	21	39	40
AV8	Leidinggevende stelt zich autoritair of hiërarchisch naar mij op	2,95	44	20	36	1,66	1,40	23	48	30
AV9	Leidinggevende controleert mijn werk teveel	2,46	62	11	26	1,26	1,29	34	47	18
AV10	Leidinggevende ondersteunt mij niet in mijn werkzaamheden	3,15	31	31	37	2,11	1,33	13	46	41

	Gem. Last	SD Last	%Geen+ Weinig	%Enigszins	%Veel+ Heel veel	Gem. Freq.	SD Freq.	%Geen+ Incidenteel	% Maandelijks	%Wekelijks+ Dagelijks
AV11	2,66	1,30	51	20	30	1,77	1,49	23	46	21
AV12	2,05	1,42	72	8	19	1,00	1,34	54	25	21
AV13	2,59	1,33	52	21	26	1,61	1,35	28	46	26
AV14	3,21	1,34	30	26	44	2,15	1,30	15	38	48
AV15	3,02	1,40	38	21	41	1,87	1,34	20	44	36
AV16	2,79	1,47	46	20	34	1,74	1,40	26	43	31
AV17	2,97	1,40	41	20	39	1,84	1,32	20	51	30
AV18	2,84	1,34	46	13	41	1,72	1,38	23	46	31
AV19	3,21	1,25	33	20	47	2,26	1,30	10	43	47
AV20	2,93	1,14	39	26	34	2,11	1,36	11	49	39
AV21	2,61	1,16	49	31	19	1,90	1,43	21	43	36
AV22	2,64	1,28	48	25	28	1,69	1,34	25	43	33
AV23	2,97	1,21	38	25	38	2,05	1,27	13	44	43
AV24	2,82	1,26	43	25	33	2,02	1,40	18	43	39
AV25	2,21	1,21	66	16	18	1,26	1,24	36	42	22
AV26	2,89	1,28	38	26	36	2,15	1,40	21	28	51
AV27	2,38	1,36	57	18	25	1,15	1,19	39	43	18
AV28	1,97	1,00	75	13	11	0,95	1,01	39	51	10
AV29	2,72	1,37	41	26	33	1,62	1,42	31	39	30
AV30	2,57	1,22	51	20	30	1,64	1,35	25	45	31
AV31	1,87	1,13	79	8	13	0,85	1,15	52	33	15
AV32	2,51	1,21	56	21	13	1,67	1,29	23	56	21
AV33	3,15	1,38	30	25	46	2,15	1,38	20	34	46
AV34	3,08	1,39	38	16	46	1,79	1,29	18	52	30
AV35	3,02	1,30	36	25	38	1,84	1,21	15	51	25
AV36	1,98	1,13	69	18	13	1,00	1,21	48	38	14
AV37	2,80	1,40	46	21	33	1,89	1,54	25	34	41
AV38	3,00	1,30	33	31	36	2,30	1,49	18	28	56
AO	2,32	0,61	60	19	21	1,69	0,67	27	39	33
AO1	2,16	1,29	62	18	20	1,23	1,47	48	23	29
AO2	1,80	1,22	77	11	11	0,66	1,11	62	30	8

	Gem. Last	SD Last	%Geen+ Weinig	%Enigszins	%Veel+ Heel veel	Gem. Freq.	SD Freq.	%Geen+ Incidentieel	% Maandelijks	%Wekelijks+ Dagelijks
AO3	3,10	1,31	33	25	42	2,51	1,50	15	26	59
AO4	3,07	1,11	31	28	41	2,46	1,41	11	34	54
AO5	3,02	1,26	39	23	38	2,26	1,47	13	43	33
AO6	2,07	1,08	72	16	11	1,31	1,40	38	38	25
AO7	1,82	1,04	80	11	8	0,98	1,32	51	30	20
AO8	1,87	1,04	80	8	11	1,13	1,43	48	31	21
AO9	2,16	1,19	67	15	18	1,34	1,46	39	33	28
AO10	2,26	1,21	62	20	18	1,46	1,43	36	28	26
AO11	2,39	1,21	57	21	21	2,41	1,28	2	46	52
AO12	2,59	1,10	52	28	20	2,33	1,29	2	56	43
AO13	1,33	0,75	77	15	8	1,10	0,60	5	90	5
AO14	2,75	1,35	46	23	31	2,44	1,38	5	43	53
Organisatie niet ingericht voor bijzondere prestaties	3,36	1,30				2,07	1,12	2	64	34
Last Totaal	2,81	0,59	42	21	37	1,91	0,66	21	41	38

Legenda

Hoog	Score>3
Gemiddeld	2,5<Score<3
Laag	Score<2,5

Legenda

Hoog	Score>2
Gemiddeld	1,5<Score<2
Laag	Score<1,5

Hoog	Score>40%
Gemiddeld	20<Score<40%
Laag	Score<20%

Bijlage 4: Normaliteit van de constructen en continue controlevariabelen

Construct / variabele	Kolmogorov_Smirnov Z	Significantie
Last_Organisatie	1,04	,218
Last_Arbeidsinhoud	1,23	,081
Last_Leidinggevende	,72	,683
Last_Collegas	,79	,566
Last_Arbeidsomstandigheden	,91	,373
Last_Totaal	,57	,900
Frequentie_Organisatie	,57	,907
Frequentie_Arbeidsinhoud	,65	,797
Frequentie_Leidinggevende	,61	,854
Frequentie_Collegas	,73	,665
Frequentie_Arbeidsomstandigheden	,55	,920
Frequentie_Totaal	,57	,897
Leeftijd	,55	,921
Hoogste opleiding	2,40	,000*
Duur huidige functie	2,45	,000*
Grootte organisatie	2,41	,000*
Huidig brutojaarinkomen	,94	,334

* = niet normaal verdeeld

Bijlage 5: Betrouwbaarheidsanalyse van de factoren

Schaal construct	Cronbach α	Aantal items in de schaal	Kwaliteit van schaal	Items verwijderd uit de schaal
Last_Totaal	0,95	71	Excellent	0
Last_Organisatie	0,89	19	Goed	0
Last_Arbeidsinhoud	0,55	4	Matig	1
Last_Leidinggevende	0,93	18	Excellent	0
Last_Collega's	0,94	20	Excellent	0
Last_Arbeidsomstandigheden	0,80	14	Goed	0
Frequentie_Organisatie	0,93	19	Excellent	0
Frequentie_Arbeidsinhoud	0,57	4	Matig	1
Frequentie_Leidinggevende	0,95	18	Excellent	0
Frequentie_Collega's	0,94	20	Excellent	0
Frequentie_Arbeidsomstandigheden	0,77	14	Acceptabel	0

